

## Les effets positifs de conditions de travail adaptées à la situation familiale dans les pays industrialisés

Tout au long de la décennie qui a suivi la Conférence internationale sur la population et le développement qui s'est déroulée au Caire en 1994, et de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes organisée à Beijing l'année suivante, de nombreuses initiatives axées sur la famille et visant à favoriser l'égalité des sexes et à permettre aux parents de concilier travail et famille ont vu le jour. Cet intérêt accru pour la famille est né d'une évidence : les familles dont les deux parents travaillent ont besoin de soutien et, sans aide, l'égalité des sexes sur le lieu de travail ne peut pas être garantie. Dans plusieurs pays industrialisés, le soutien du secteur privé et du secteur public aux familles qui travaillent, et en particulier aux femmes qui ont de jeunes enfants, se compose d'un large éventail d'initiatives : horaires souples, télétravail ou travail à domicile, congés parentaux, soins médicaux aux enfants malades et dispositions pour la garde des enfants. En l'absence de garderies, le travail à temps partiel peut aider les parents à faire coïncider leur travail et leur vie de famille.

Certaines entreprises ont commencé à mettre en œuvre des initiatives axées sur la famille. En Australie, en plus des horaires souples, 35 pour cent des conventions collectives des grandes entreprises et 8 pour cent des petites entreprises comprennent au moins une disposition en faveur de la famille. BMW, le constructeur allemand d'automobiles, verse des allocations familiales à ses employés pour l'achat, par exemple, de poussettes, de vêtements d'enfants ou d'appareils auditifs pour les personnes âgées de la famille. L'entreprise fournit également des crèches et un soutien financier pour la garde des enfants.

Les initiatives axées sur la famille profitent tant aux entreprises qu'aux employés. Des études effectuées au Canada, en Finlande, au Royaume-Uni et en Suède montrent que dans les entreprises qui ont adopté des mesures en faveur de la famille, la rotation du personnel est plus réduite, les coûts liés au recrutement, à la formation, et à l'absentéisme diminuent, et les mères reprennent plus souvent leur emploi après un congé de maternité. Selon les estimations, les mesures favorables à la famille rapporteraient près de 8 pour cent aux entreprises. L'AMP, une grande société australienne de gestion du patrimoine, estime que son investissement dans une politique familiale sur le lieu de travail a rapporté plus de 400 pour cent, surtout grâce à la reprise du travail après un congé de maternité. Cependant, des études plus approfondies révèlent que les mesures favorables à la famille comme les congés parentaux, les subventions pour la garde des enfants ou ces deux avantages sociaux combinés, s'adressent plutôt aux employés bien rémunérés plutôt qu'aux salariés du bas de l'échelle. Les mères de familles qui touchent de petits salaires, travaillent dans des conditions difficiles, reçoivent peu de compensations et n'ont pas accès aux services de garde-rie ont grand besoin de mesures de ce type. Dans les pays industrialisés, les politiques familiales ne sont pas uniformes. Dans certains pays, les parents peuvent prendre jusqu'à trois ans de congé avec une certaine compensation financière, tandis que dans d'autres pays, le congé est limité à la période qui précède et qui suit immédiatement l'accouchement. Dans les pays scandinaves, le congé parental, assorti de la protection de l'emploi et d'un taux de

compensation relativement élevé, fait partie intégrante du modèle de politique familiale. En Suède, par exemple, les familles qui travaillent ont droit à 12 mois de congé parental payé, à répartir entre les parents comme ils le souhaitent, à condition qu'un seul parent soit en congé quelle que soit la période considérée. Les mères ayant le droit, en Suède, de travailler à temps partiel jusqu'à ce que les enfants entrent à l'école, on constate que, dans les familles où les deux parents ont un revenu, près de la moitié des mères de familles travaillent moins de 35 heures par semaine. Si certains pays encouragent les pères à prendre un congé temporaire pour s'occuper de leurs nouveau-nés, la plupart des pays continuent à accepter la division traditionnelle du travail selon laquelle ce sont les femmes qui restent à la maison.

En l'absence de collecte systématique des données, il est difficile d'évaluer l'efficacité des initiatives favorables à la famille (par ex. dans quelle mesure elles permettent aux parents de trouver un équilibre entre leur travail et leur vie familiale). Elles semblent positives mais deux problèmes perdurent, même lorsque la famille est protégée par l'entreprise. Tout d'abord, les mères qui travaillent assument toujours la responsabilité principale des enfants, sont souvent obligées d'interrompre leur carrière et cumuleront toute leur vie les travaux ménagers et leur vie professionnelle. Deuxièmement, le modèle actuel de politique familiale exclut fréquemment les petits salariés sans qualifications, en particulier les mères qui travaillent, en favorisant plutôt les employés mieux payés.

*Voir Références, page 88.*